



AUTOUR DES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES EN LORRAINE

REGARD

GPEC :
les aides de l'État

ZOOM

Les Points Relais
Conseil VAE

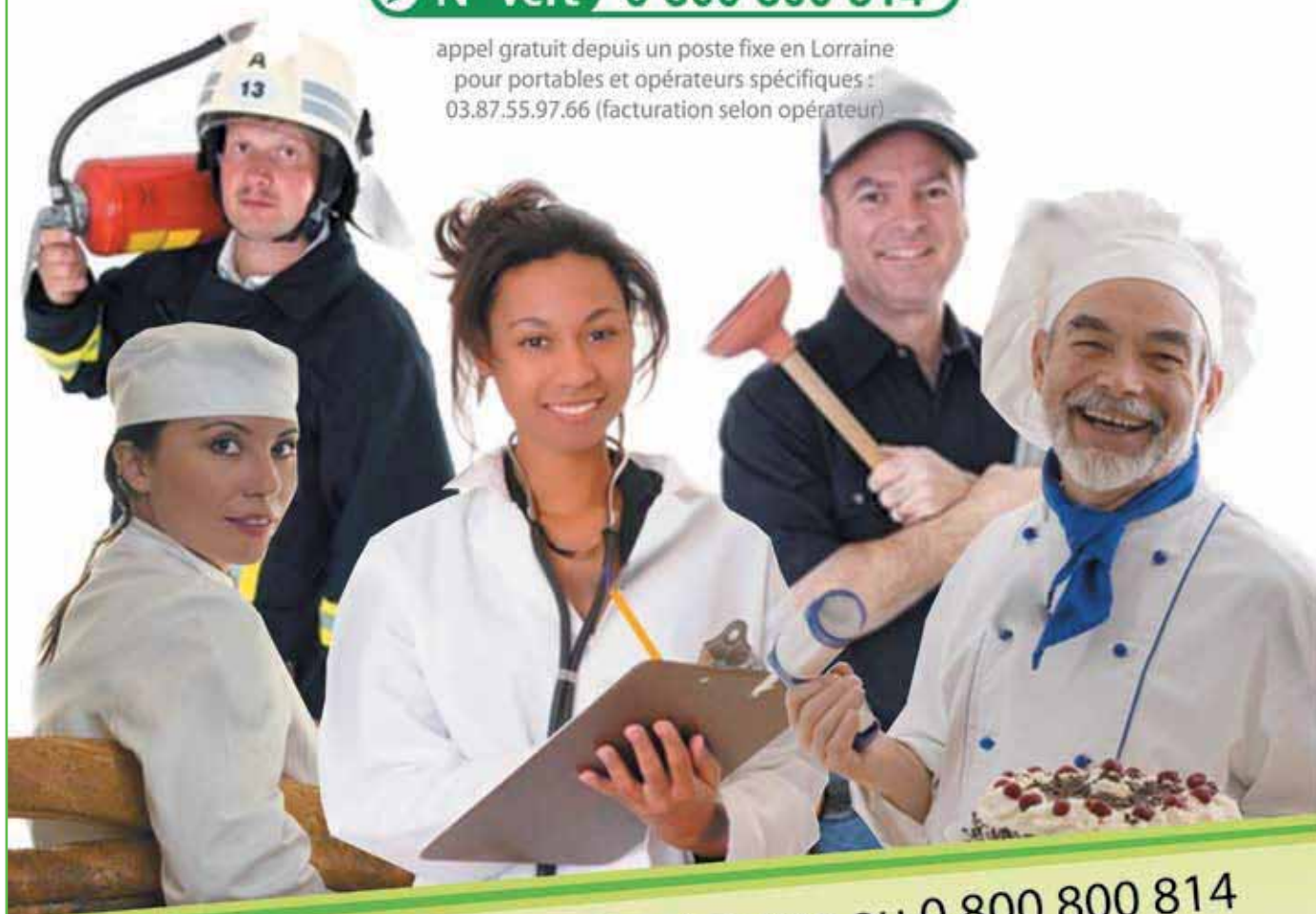
RENCONTRE

Échanges avec les
prestataires de formation
lorrains

FORMATION ET MÉTIER : une question ?

► N° Vert 0 800 800 814

appel gratuit depuis un poste fixe en Lorraine
pour portables et opérateurs spécifiques :
03.87.55.97.66 (facturation selon opérateur)



... la réponse au 0 800 800 814

Le numéro vert INFFOLOR, c'est toute l'information régionale sur :

- > l'offre de formation
- > la validation des acquis de l'expérience (VAE)
- > vos droits individuels d'accès à la formation
- > les métiers

du lundi au jeudi de
8h30 à 12h30 et de 14h à 18h
le vendredi de
8h30 à 12h30 et de 14h à 17h30

S'INFORMER POUR MIEUX SE FORMER EN LORRAINE

www.inffolor.org

Le mois de juin correspond pour une grande majorité d'organismes de formation à l'heure du bilan des actions qu'ils ont eu à mener auprès de nombreux stagiaires. Ce moment d'évaluation, toujours riche en expérience, est souvent l'occasion de souligner combien la formation tout au long de la vie peut être un levier important dans le parcours professionnel de chaque individu. Un parcours, si possible sécurisé, dont l'objectif doit être l'emploi, et pourquoi pas l'emploi durable...

Cet objectif, que chacun appelle de ses vœux au fil des actions, des projets et des manifestations, n'est possible à l'échelon d'une région, comme la Lorraine, sans une coordination des acteurs, une mutualisation des efforts de tous et une recherche constante d'adaptation entre l'offre de formation, le désir des individus et les besoins des entreprises sur chaque territoire.

S'il n'y a pas de solution pour faire face au problème du chômage et de l'emploi, il y a un grand nombre d'outils, dont ceux de la formation et de l'orientation, que nous détenons chacun dans nos fonctions et nos compétences respectives.

Relever le défi de l'emploi en Lorraine est un objectif, certes ambitieux, mais qui reste dans le domaine du possible dès lors que la volonté et les moyens sont de plus en plus marqués.

Cette coordination de l'ensemble des acteurs autour de cet objectif est en route. Le village de la formation, des métiers et de l'emploi, initié en 2007 par le Conseil Régional en a été une parfaite illustration.

C'est dans cet esprit, qu'INFFOLOR, aux côtés de ses principaux financeurs dont la Région Lorraine, s'engage dans l'organisation de la seconde édition du village de la formation, des métiers et de l'emploi, et cherche dans chacun de ses magazines à mettre en lumière votre travail qui, au quotidien, contribue directement ou indirectement à l'emploi durable en Lorraine.

Bonne lecture et bonnes vacances à tous !



Paola ZANETTI
Présidente d'INFFOLOR) Conseiller Régional de Lorraine)

Orfea.org

Site
en accès libre

Rechercher, s'informer sur tous les dispositifs
d'accès à la formation tout au long de la vie

Site interactif sur mesure

C'est quoi ?

- > **Fiches-infos sur les mesures et dispositifs d'accès à la formation** (procédure, financement, prise en charge, ...).
- > **Produit d'accompagnement** à l'accueil, l'information et l'orientation professionnelle.
- > **Produit d'information** permettant **d'éclairer les choix des individus** dans leur parcours professionnel.

Pour qui ?

- > Spécialistes de l'accueil et de l'orientation professionnelle.
- > Organismes de formation et entreprises.
- > Demandeurs d'emploi.
- > Salariés du privé et de la fonction publique.

Mode d'emploi

Des recherches au service d'une information personnalisée

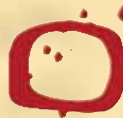
- > **Recherche simple** pour trouver rapidement une information précise selon différentes entrées :
 - >> *Qu'est-ce que le Droit individuel à la formation (DIF), le FONGECIF, ... ?*
 - >> *Comment financer une formation ?*
 - >> *Que signifient les sigles OPCA, FFAIR, ... ?*
- > **Recherche guidée**, une demande pour accéder étape par étape aux mesures adaptées à une situation individuelle :
 - >> *Je suis salarié en CDI, comment me reconvertir ?*
 - >> *Je suis demandeur d'emploi indemnisé par l'Assédic et souhaite suivre une formation rémunérée ?*

La valeur ajoutée

Orfea, une base de données qui :

- > cible des publics à statuts très différents,
- > met en lien des mesures adaptées à chaque type de publics,
- > rassemble des informations nationales et régionales,
- > permet la professionnalisation des médiateurs de l'information.

Plus de renseignements ?



Catherine ARNOULT - ONISEP
> carnoult@onisep.fr

Murielle JEANTO - INFOLOR
> Mjeanto@inffolor.org

N°46

JUILLET 2008

DIRECTRICE DE PUBLICATION
Paola ZANETTI

RÉDACTEUR EN CHEF
Emile REYTER

Ont collaboré à la rédaction de ce
numéro :

Pascal BERNARD
Josiane BIBAUT
Cécile BRICE
Geneviève COUSINOU
Christelle DROUOT
Christine ETIENNE
Philippe GANIER
Marianne GROSJEAN
Claude HENNEQUIN
Vanessa HIMEUR
Murielle JEANTO
Emmanuel JOURNOT
Hervé LE GOFF
Christophe de LAVENNE
Odile MONTLIBERT
Francine PICCINELLI
Catherine RISSER
Maud SAGET
Philippe VATEL
Maire-Odile VAUTRIN
Aline WAGNER
Claire WAGNER-LITZELMANN

Objectif Formation en Lorraine
est une publication éditée
par l'Association INFFOLOR,
INFFOLOR - CARIF Lorraine
(Siège social) - 6, Place du Roi George
57000 METZ
Tél. : 03 87 68 10 10
Fax : 03 87 68 10 11

INFFOLOR - Antenne
Place de Paris
54500 VANDŒUVRE-LÈS-NANCY
Tél. : 03 83 54 20 00
Fax : 03 83 54 13 13

Réalisation technique INFFOLOR :
Jessica LOPEZ
Marie-Christine SINDT

N° de dépôt légal deuxième trimestre
1994
ISSN 1254 - 8502
Trimestriel

Retrouvez le magazine en ligne sur
<http://www.inffolor.org>.
Rubrique Ressources
-> Choisir publications INFFOLOR

SOMMAIRE

rubriques

Région 6/8

- > Plate-forme AOP : un nouveau dispositif d'information régional pour les formateurs
- > Procédure des marchés publics

Regard 10/11

- > Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : les aides de l'État

Zoom 12/13

- > Les Points Relais Conseil VAE

Métiers d'art 15

- > Des études scientifiques à la conception de sièges : un itinéraire de conversion aux métiers d'art

Dossier 16/21

- > Autour des formations sanitaires et sociales en Lorraine

Des métiers qui comptent 22/23

- > Le génie climatique : un savoir-faire au cœur de notre confort

Rencontre 25

- > Échanges avec les prestataires de formation lorrains

Tendance 27

- > CFA @uropéen Louis Prioux : la FOAD comme solution pour répondre aux évolutions de la demande

Tribune 29

- > L'accompagnement, comme la formation : un atout face à une rupture professionnelle

Kiosque..... 30

actua | 9, 14, 24, 26, 28, 31

PLATE-FORME AOP : UN NOUVEAU DISPOSITIF D'INFORMATION RÉGIONAL POUR LES FORMATEURS

Depuis septembre 2007, INFFOLOR anime, à la demande du Conseil Régional de Lorraine, une action d'information pour les formateurs intervenant sur les Actions d'orientation professionnelles (AOP). Explications.

Les Actions d'Orientation Professionnelles, financées chaque année par le Conseil Régional de Lorraine, ont vocation à sensibiliser, informer et orienter, au plus près des territoires, les publics demandeurs d'emploi vers les secteurs professionnels présentant des besoins en compétences qualifiées.

Pour mener à bien ces actions, un certain nombre d'organismes de formation sont retenus par la procédure de mise en concurrence liée à l'application du code des marchés publics.

Les formateurs qui interviennent sur ces dispositifs ont des profils variés, des vécus différents et des parcours hétérogènes. Tous réalisent un travail remarquable auprès d'un public en difficulté d'insertion professionnelle.

Gérant sans cesse des urgences, les formateurs ont peu de temps pour s'informer sur leur environnement et les acteurs régionaux qui le constituent, ce qui peut les pénaliser dans leurs pratiques.

Afin de pallier cette situation, le Conseil Régional a demandé à INFFOLOR de mettre en place un système d'information (baptisé plate-forme AOP) permettant aux formateurs de disposer d'éléments de connaissance des acteurs et dispositifs de la formation professionnelle continue.

OUTILLER LES FORMATEURS

Les deux premières sessions de ce nouveau dispositif ont démarré en septembre 2007, puis en janvier 2008 dans les locaux d'INFFOLOR. Un bilan avec le Conseil Régional est prévu le 4 juillet prochain.

Plus de trente formateurs ont suivi quatre jours de travail en présentiel. D'apparence minimaliste, cette planification devait prendre en compte le peu de possibilités pour les organismes de formation de libérer leurs salariés pour des activités externes.

Ajoutons qu'entre ces journées de regroupement, les formateurs et intervenants disposaient d'une plate-forme de travail collaboratif permettant de capitaliser les documents et de maintenir un lien entre les participants et INFFOLOR.

Pour le contenu, le Conseil Régional de Lorraine souhaitait que les formateurs soient outillés grâce à un dispositif d'information visant à améliorer la connaissance de leur environnement professionnel de proximité.





- Pour ce faire, un programme assez éclectique a permis des interventions :
- du Conseil Régional de Lorraine (clarification des documents administratifs liés à l'action),
 - d'INFFOLOR (mesures et dispositifs, offres de formation, ressources),
 - du CNASEA (dossier de rémunération des stagiaires),
 - de l'ANPE et de l'ASSÉDIC en co-animation (marché de l'emploi et métiers en tension),
 - d'AMILOR (réseau des missions locales sur la connaissance des publics et des relais pouvant être mobilisés par les formateurs),
 - de l'OREFQ (données socio-économiques par zones d'emploi),
 - et du Comité départemental d'éducation pour la santé (CODES).

Majoritairement, les participants ont apprécié l'organisation proposée (90% de satisfaits sur l'ensemble).

L'idée d'une plate-forme collaborative rassemblant documents et sites internet utiles a été très bien perçue. Sur la méthode d'animation, certains formateurs auraient souhaité plus d'interactivité, d'études de cas et d'échanges de pratiques.

Autant d'éléments difficiles à mettre en place lors d'une action d'information qui n'a pas vocation à être redondante par rapport aux plans de formation des organismes eux-mêmes.



Au sujet des thématiques, les formateurs ont proposé que les problèmes d'addiction et de troubles psychologiques, récurrents chez nombre de stagiaires puissent être abordés à l'avenir.



EJ

PROCÉDURE DES MARCHÉS PUBLICS

Depuis 2002, le Conseil Régional de Lorraine recourt, en matière de formation professionnelle et en particulier pour la mise en œuvre de son programme d'actions de formation et l'achat de prestations, à la procédure des marchés publics.



www.cr-lorraine.eu

Avis de publication de la formation

Consultation n°

Date de mise en ligne :

Intitulé :

Date limite de réception des offres
ou des demandes de participation le :

Téléchargez la consultation

L'article 30 du code des marchés publics (CMP) permet une procédure adaptée pour la formation et l'insertion professionnelle. Ainsi, le pouvoir adjudicateur a la possibilité de déterminer lui-même les caractéristiques de la procédure qu'il souhaite mettre en œuvre sans être tenu de respecter le cadre précis des procédures décrites par le code, mais dans le respect des principes de liberté d'accès à la commande publique, d'égalité de traitement des candidats et de transparence des procédures.

SIMPLIFICATION

Les documents constitutifs des appels d'offres ont évolué au fur et à mesure des réformes du CMP mais les documents sont devenus denses. Par conséquent cette année, la Région a souhaité réécrire l'ensemble des pièces pour notamment simplifier et clarifier les contenus de celles-ci.

Les documents concernés sont le règlement de consultation qui inclut le Cahier des clauses techniques particulières (CCTP), l'acte d'engagement qui demande de façon très précise le descriptif technique et financier de l'offre, et le Cahier des clauses administratives particulières (CCAP).

Désormais, la proposition sera remise par le candidat dans une enveloppe unique comportant le dossier de candidature (documents administratifs et de capacité) et l'offre constituée de l'acte d'engagement. Les offres pourront donner lieu à une demande de régularisation si celles-ci sont incomplètes.

L'examen des offres sera opéré sur des critères de jugement portant comme auparavant sur la valeur technique de l'offre d'une part, et sur le prix d'autre part, mais avec une pondération différente : **75% de la notation portera sur la valeur technique et 25% sur le prix proposé.**

L'appréciation technique se fera au regard des éléments suivants :

- la qualité des moyens (matériels, humains et organisationnels),
- la qualité de la phase de recrutement,
- la qualité pédagogique,
- la sécurisation des parcours.

Par ailleurs, une amélioration des mesures de publicité, demandée par la commission des marchés publics, est prévue. Parallèlement à la publication des avis au Journal Officiel de l'Union Européenne et sur le site internet du Conseil Régional, les avis paraîtront au Bulletin officiel d'annonces des marchés publics (BOAMP).

L'ensemble de ces adaptations entreront en vigueur à compter de la consultation régionale pour la programmation d'actions de préqualification et de qualification de niveaux V et IV sur le territoire lorrain.

CR

BIENVENUE À L'ESPACE ILLETTRISME D'INFFOLOR À METZ.

Venez découvrir l'espace illettrisme qui vient d'ouvrir au sein du centre de ressources d'INFFOLOR. Ce nouveau lieu d'information et de documentation spécialisé est un service de consultation et de prêt à la disposition de tous les professionnels lorrains.

Il constitue l'un des moyens d'action du Centre régional de ressources pour la lutte contre l'illettrisme (C2RI), porté par INFFOLOR et créé en janvier dernier par la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) pour apporter son soutien aux acteurs de la lutte contre l'illettrisme en Lorraine.



Des contenus variés...

Ce fonds documentaire spécialisé couvre tous les domaines relatifs aux savoirs de base. Les diverses ressources y sont répertoriées selon un plan de classement thématique, facilitant l'accès en auto-documentation.

Elles portent sur des contenus variés abordant les différentes problématiques liées à l'illettrisme :

- repères historiques, définitions et connaissance des publics ;
- repérage, évaluation et positionnement des personnes en situation d'illettrisme ;
- formation des adultes ;
- lecture/écriture ;
- mathématiques et raisonnement logique ;
- monde du travail ;
- approche culturelle ;
- insertion sociale ;
- professionnalisation des acteurs ;
- prévention ;
- dispositifs et institutions ;
- multimédia ; ...

Des supports diversifiés...

Ce fonds est constitué de supports variés : ouvrages de réflexion et de référence, actes de colloques, guides, outils et méthodes pédagogiques « papier » et ressources multimédia, dont des CD-Roms récents. Plusieurs publications de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) sont également disponibles, comme l'ANLCI Infos, ainsi qu'une revue de presse spécialisée.

Vous pouvez retrouver l'ensemble du fonds documentaire sur :

www.inffolor.org/ressources_documentation_fondoc.php

De larges horaires d'ouverture...



Des permanences spécifiques à l'illettrisme ont lieu les :

- lundi et vendredi matin de 9h00 à 12h00
- mercredi après-midi de 14h00 à 17h00

De plus, l'espace illettrisme reste accessible aux horaires habituels d'ouverture du centre de ressources d'INFFOLOR, à savoir :

- les lundi, mardi, jeudi et vendredi de 9h00 à 12h00 et de 14h00 à 17h00 (sauf le vendredi 16h30)
- le mercredi de 14h00 à 17h00.

Renseignements :

Centre régional de ressources illettrisme (C2RI)
03 87 68 11 23

GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES : LES AIDES DE L'ÉTAT

Afin de faciliter l'anticipation des effets des mutations économiques, technologiques, sociales et démographiques, l'État a créé un dispositif destiné à accompagner les entreprises dans la gestion, à moyen terme, de leurs problématiques d'emploi : gestion des pyramides des âges, adaptation et évolution des compétences, organisation du travail, maintien et développement des emplois...

Contacts :

**DRTEFP
DDTEFP**

Par la signature de conventions, individuelles ou collectives, les entreprises peuvent ainsi bénéficier d'une prise en charge des coûts externes de prestation de conseil pour la conception et l'élaboration de plans de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Ces plans de GPEC constituent ainsi un levier d'action efficace pour promouvoir les pratiques d'anticipation dans la gestion des ressources humaines.

DEUX TYPES DE CONVENTIONS

• Les conventions d'aide à l'élaboration des plans de GPEC

Elles se déclinent sous deux formes :

- la convention «individuelle» est conclue entre l'État et une entreprise de moins de 300 salariés. Dans ce cadre, une priorité est accordée aux PME. L'entreprise choisit librement un consultant.

L'État prend en charge jusqu'à 50% des coûts supportés par les entreprises pour la conception et l'élaboration d'un plan de GPEC sans dépasser 15 000 euros.

- la convention «inter-entreprises» est conclue au niveau d'un bassin d'emploi, d'une filière économique ou d'un secteur d'activité.

Il n'existe pas de seuil d'effectifs. Des PME peuvent donc s'associer avec des entreprises plus importantes.

Le consultant construit un plan de GPEC pour chaque entreprise et propose également des projets collectifs en matière de coopération ou d'actions mutualisées : formation, lutte contre les difficultés de recrutement, mise en place d'un groupement local d'employeurs, ou d'actions d'anticipation d'évolution des compétences et des emplois à l'échelle d'une filière ou d'un bassin, ...

L'aide de l'État est plafonnée à 12 500 € par entreprise dans la limite de 50% des coûts supportés par celle-ci.

• Les conventions de sensibilisation

Elles visent à promouvoir et à démultiplier les démarches de GPEC. Elles sont conclues avec des organismes professionnels ou inter-professionnels ou par tout organisme représentant ou animant un réseau d'entreprises tels les CCI, les groupements d'employeurs, les maisons de l'emploi...





Les projets soutenus concernent des actions d'information auprès des entreprises, le recensement, la capitalisation et la diffusion de bonnes pratiques. L'aide de l'État peut atteindre 70% du coût total du projet.

DURÉE DES CONVENTIONS

Les conventions d'aide à l'élaboration des plans de GPEC sont conclues pour une durée d'un an maximum.

RÔLE DU CONSULTANT

Le consultant, extérieur et indépendant de l'entreprise, prend en compte la stratégie de l'entreprise, analyse sa problématique de gestion des ressources humaines et effectue un diagnostic de ses besoins. Il détermine des préconisations en matière de réorganisation du travail, d'amélioration des conditions de travail, d'actions de formation et de VAE, de cartographie des métiers, de gestion des carrières et des mobilités, d'évolution qualitative et quantitative des emplois, de gestion des âges... afin d'aboutir à une proposition de plan d'action.

Ce plan d'action, au service du projet d'entreprise, doit être opérationnel : les conditions de sa mise en œuvre doivent être définies en termes d'objectifs, de définition d'actions, de moyens à mobiliser, de procédures à mettre en place, d'éléments de calendrier et d'indicateurs de résultats. Les préconisations du plan de GPEC visent à consolider les emplois existants, à en améliorer la qualité et en renforcer l'attractivité, dans un climat de dialogue social.

PROCÉDURE

Les entreprises s'adressent à la DDTEFP ou à la DRTEFP selon la nature et l'importance du projet. La demande adressée à l'administration doit préciser les motifs et les objectifs de la démarche afin de mieux appréhender l'impact attendu sur l'organisation du travail, l'évolution des compétences, la gestion des âges, le développement du dialogue social, la prise en compte du principe d'égalité professionnelle, la promotion de la diversité, les perspectives d'amélioration entre l'activité professionnelle et la vie personnelle...

Les représentants du personnel sont consultés sur la conclusion de la convention avec l'État, sur le contenu et la mise en œuvre du plan. La convention est signée par le Préfet de département ou de région. Un bilan est réalisé six mois après le terme de la convention.

MJ



GPEC : ACCORDS D'ENTREPRISES OU DE BRANCHES

Le site de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) présente une liste d'accords d'entreprises ou de branches qui illustre les différentes dimensions de l'intervention de la GPEC en tant qu'instrument stratégique de la gestion des ressources humaines dans l'entreprise.

<http://www.anact.fr>

LES POINTS RELAIS CONSEIL VAE

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) permet d'obtenir une certification (diplôme, titre, qualification de branche), par reconnaissance de son expérience. Outil au service des projets d'insertion, d'évolution, de mobilité, de sécurisation des parcours professionnels, la VAE concerne de très nombreux publics.

Pour faciliter l'accès à ce droit individuel, le Conseil Régional de Lorraine finance un réseau de Points relais conseil (PRC), permettant à tout candidat qui le souhaite de bénéficier gratuitement d'un conseil.

Pour plus d'informations :

Centre régional de ressources VAE

03 87 68 10 30 / 21

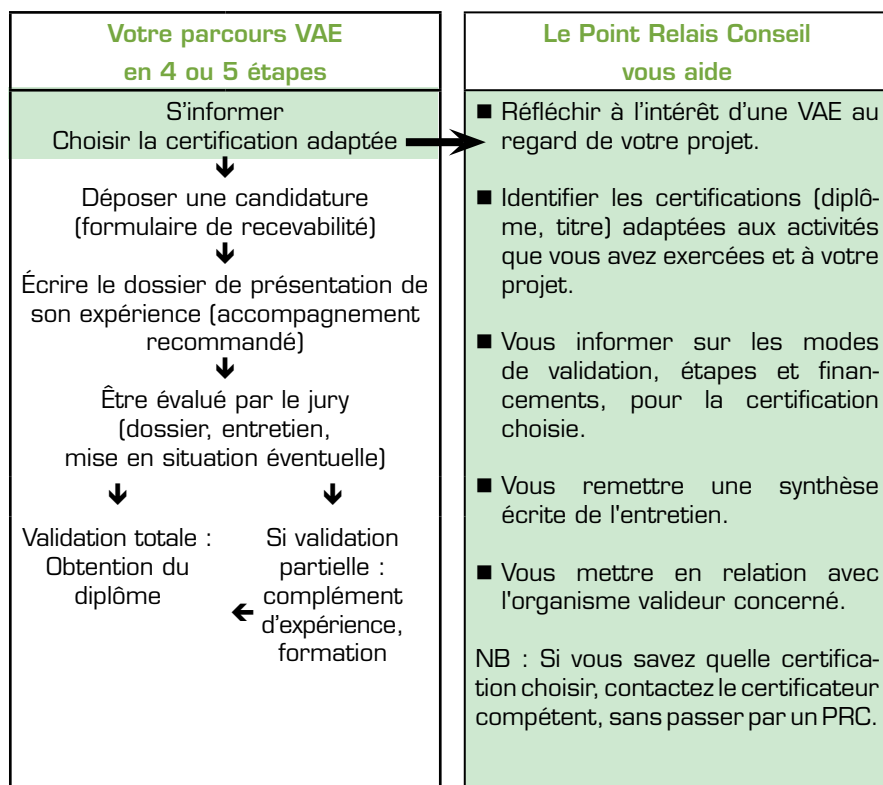
www.inffolor.org/vae

vae@inffolor.org

N° Vert : 0 800 800 814

LE RÉSEAU DES PRC ET SES ANTENNES PAR ZONE D'EMPLOI (ZE)

ZE/structure	Lieux d'accueil/Tél.
Nancy : -> Nancy Université Formation Continue	Nancy, Vandoeuvre 03 83 68 28 04
Longwy - Briey : -> CIBC 54 Nord	Homécourt, Longwy 03 82 25 24 36
Lunéville Toul : -> CIBC 54 Sud	Lunéville, Toul 03 83 51 86 69 ou 03 83 30 87 00
Meuse Nord - Bar le Duc Commercy : -> CIBC 55	Bar-le-Duc, Commercy, Verdun 03 29 76 20 52
Bassin Houiller -> IRIS	Forbach, St-Avold 03 82 85 10 22
Metz : -> CCI Formation 57	Metz Technopôle 03 87 39 46 00
Sarrebouurg Sarreguemines : -> IRIS	Sarrebouurg, Sarreguemines 03 82 85 10 22
Épinal - Vosges Ouest -> CIBC 88 Ouest	Épinal, Mirecourt, Neufchâteau, Vittel 03 29 64 18 34
St-Dié - Gérardmer Remiremont : -> CIBC 88 Est	Gérardmer, Remiremont, St-Dié, Ste-Marguerite 03 29 42 23 43



Pour vous conseiller en début de parcours, **un réseau de 8 Points relais conseil (PRC), et 25 antennes, lieux d'accueil du public.** Pour prendre rendez-vous avec un conseiller, téléphonez au PRC dont l'antenne est la plus proche de votre résidence ou lieu de travail.



LA CHARTE D'ENGAGEMENT DU RÉSEAU PRC

- Gratuité du conseil et libre accès, quels que soient l'âge, le statut, le niveau d'études.
- Confidentialité.
- Proximité géographique.
- Personnalisation du service.
- Qualité de l'information fournie.
- Neutralité et objectivité du conseil.

LES POINTS RELAIS CONSEIL EN CHIFFRES

- Plus de soixante conseillers, conduisant par ailleurs d'autres activités (bilans de compétences...).
- Plus de 2 200 conseils délivrés en 2007.
- 50% des demandeurs ont un niveau V (CAP, BEP, ...)
- 62% de salariés, 38% de demandeurs d'emploi.
- 85% des conseils se sont conclus par une orientation vers une VAE.



POURQUOI S'ADRESSER À UN POINT RELAIS CONSEIL ?

Parce que...

- ... la VAE n'est pas toujours la bonne solution : un conseiller vous aidera à savoir si la démarche est bien adaptée à votre situation et à ce que vous recherchez. Il vous conseillera dans le cas contraire une autre orientation ;
- ... la VAE est une démarche qui vous demandera du temps et une implication personnelle : vous avez intérêt à vous y engager en étant bien informé ;
- ... il peut y avoir dans un même domaine et au même niveau plusieurs diplômes ou titres possibles : un professionnel peut vous aider à y voir clair pour choisir celui qui répondra le mieux à votre expérience et à votre projet ;
- ... la VAE est un parcours individuel, au cours duquel vous contacterez, en autonomie, plusieurs acteurs : le conseiller vous donnera des repères sur les étapes et les acteurs.

CE QUE VOUS POUVEZ ATTENDRE DU CONSEIL

Lors d'un ou de deux entretiens individuels (durée totale d'environ 2 heures), le conseiller vous aide à construire votre projet de validation.

À l'issue du conseil :

- vous avez mesuré l'intérêt d'une démarche de VAE dans la réalisation de votre projet,
- vous avez connaissance des limites et engagements que nécessite la VAE,
- vous êtes informé clairement sur la VAE,
- vous savez quels sont les étapes et rôles des acteurs,
- vous savez si la durée de votre expérience est suffisante pour envisager une demande,
- vous avez une vision claire de votre expérience et des activités sur lesquelles vous appuyer dans votre projet de validation,
- vous avez connaissance du/des diplômes ou titres envisageables par VAE ; avec l'aide du conseiller, vous avez pu confronter les activités de votre expérience avec celles des référentiels (résumés) de ces diplômes ou titres,
- vous avez eu les informations nécessaires pour faire un choix en connaissance de cause, à partir de vos propres critères,
- vous disposez d'une documentation de base sur le diplôme ou titre retenu : descriptif, procédure de candidature, étapes, mode d'évaluation, calendrier, coût, ...
- vous êtes au clair sur les contacts à prendre et actions à engager.

OÙ S'ARRÊTE LE CONSEIL ?

- le conseiller du PRC ne donne qu'un avis ; seul le certificateur pourra décider de la recevabilité de votre demande,
- le conseiller du PRC intervient en amont de la VAE ; il n'assure pas l'accompagnement ultérieur dans l'élaboration du dossier.

L'APPUI D'UN RÉSEAU RÉGIONAL VAE

Pour garantir la qualité du service, les conseillers des PRC :

- travaillent en réseau, sous l'animation du centre régional de ressources VAE, en relation étroite avec les organismes certificateurs,
- ont suivi une formation spécifique à la VAE,
- disposent d'une documentation constamment actualisée,
- disposent des équipements pour consulter les bases de données (Répertoire National des Certifications Professionnelles, ...) sur internet lors de l'entretien avec le demandeur, et lui imprimer la documentation adaptée.

Les prestations des Points Relais Conseil font l'objet d'un suivi et d'une évaluation par le Conseil Régional de Lorraine, financeur du dispositif, qui a compétence pour organiser l'information et le conseil sur son territoire.

PV - AW



TRANSPORT/LOGISTIQUE : UN OUTIL DE FORMATION INNOVANT POUR LES ENTREPRISES LORRAINES EN RECHERCHE DE PERSONNEL QUALIFIÉ

Afin de répondre aux besoins régionaux et locaux des entreprises, le centre AFPA de Thionville-Yutz restructure l'ensemble de son outil de formation. L'objectif est d'optimiser les dispositifs offerts en centre de formation, afin de recréer les mêmes conditions de travail qu'en entreprise. Dès l'entrée en formation et bien avant les périodes d'application, les stagiaires sont confrontés à la réalité du métier. Ils appréhendent ainsi, «grandeur nature» le geste professionnel et sont d'autant mieux préparés à leur future insertion professionnelle.

Aussi, l'AFPA Thionville a inauguré le 13 juin dernier deux nouveaux pôles : «**routiers-logistique-entrepasage**» et «**services aux particuliers et aux entreprises**».

Une totale refonte de l'outil de formation

Plus d'1,5 M€ a été investi dans cette première opération de restructuration du centre AFPA, sur un financement FEDER¹ et par l'AFPA sur ses fonds propres. Aujourd'hui, grâce à ces investissements, le centre AFPA de Thionville-Yutz met à disposition des stagiaires et des entreprises :

- 4 pistes pour l'entraînement des chauffeurs préparant les titres professionnels qui leur permettront d'assurer le transport de voyageurs ou de marchandises ;
- 17 véhicules-école dont 4 nouvellement acquis : 1 tracteur, 2 porteurs, 1 bus ;
- 1 bâtiment dédié, restructuré et équipé de quais permettant les opérations de chargement et déchargement des camions et 5 chariots de manutention neufs permettant de préparer les qualifications requises en entreprise ;
- 7 salles de formation entièrement rénovées ;
- 1 bâtiment rénové réservé aux formations «métiers de la sécurité» et «métiers de l'hygiène et de la propreté» répondant à de nouvelles exigences (système de surveillance, contrôle d'accès, PC de surveillance, ...).

Cette première étape est suivie d'un autre volet d'aménagements et de restructurations mobilières et pédagogiques déjà engagés, à savoir la restructuration du restaurant du centre et d'un bâtiment dédié aux formations transfrontalières. Les financements propres de l'AFPA et ceux du Conseil Régional de Lorraine permettront fin 2008 de bénéficier de ces nouvelles installations.

¹ FEDER : Fonds européen de développement régional.



LES GRETA AU CŒUR DES CENTRES PÉNITENTIAIRES DE LORRAINE

Chaque semaine, ce sont près de 25 personnes du réseau des GRETA - parmi lesquelles des formateurs, des psychologues ou bien encore des conseillers en formation continue - qui franchissent les portes des centres de détention et maisons d'arrêt lorrains pour former, diplômer les détenus et les accompagner dans leurs projets de réinsertion professionnelle. Actuellement, le réseau des GRETA met en œuvre onze stages professionnels dans les sept établissements pénitentiaires que compte la Lorraine.

C'est la raison pour laquelle dans le cadre de la professionnalisation des acteurs de la formation d'adultes, une journée de formation a été organisée le 2 avril dernier à Metz par le réseau des GRETA sur le thème : «**Formateur en milieu pénitentiaire : un véritable métier**».

Pour évoquer les enjeux et les orientations politiques de la formation en milieu carcéral, M. Bernard GENIN, Délégué Académique à la Formation Continue, entouré de ses plus proches collaborateurs, a convié Madame CARRIÈRE, Chef de l'Unité de Formation Professionnelle à la Direction Régionale des Services Pénitentiaires et M. HELMSTETTER, Proviseur de l'Unité Pédagogique Régionale.

Ensemble, ils ont abordé la question du plan de formation, les projets régionaux et européens en cours, ainsi que la charte des acteurs de la formation en milieu pénitentiaire. Après la séance plénière de la matinée, les participants ont rejoint dans l'après-midi des ateliers d'échanges, dans lesquels «l'intervention en milieu fermé» était au cœur des débats.

Contact :

François MARQUET, Conseiller en formation
GRETA du Nord Meusien
03 29 86 03 18

DES ÉTUDES SCIENTIFIQUES À LA CONCEPTION DE SIÈGES : UN ITINÉRAIRE DE CONVERSION AUX MÉTIERS D'ART...

Deux années de médecine, puis une licence de mathématiques confirment Charles PONS dans sa certitude de ne pas trouver dans ces matières le plaisir qui est le sien à la seule évocation du mot «bois».

PARCOURS

Intéressé depuis toujours par le mobilier et sensible aux démarches de création, il décide alors de s'orienter vers une formation de base aux métiers du bois qu'il effectue au Metropolitan College de Glasgow. Suivra ensuite un CAP d'ébéniste passé à l'École Boulle en juin 2006.

Dans cet établissement, il découvre la spécialité de menuiserie en sièges qui l'amènera en septembre 2006 au Lycée Professionnel «Haut de Bellieu» de Neufchâteau. Stagiaire de la formation professionnelle, il se spécialise dans cette voie dans le cadre du programme régional de formation aux métiers d'art du Conseil Régional de Lorraine¹.

En juin 2007, il décroche simultanément un CAP de Menuisier en sièges-prototypiste et un Baccalauréat professionnel d'ébénisterie avec "mention bien".

À travers sa formation, Charles PONS a eu l'occasion de perfectionner sa pratique et de se faire connaître, durant les périodes de stage dans les entreprises de menuiserie en sièges «haut de gamme», activité de tradition mais aussi de création dans le pays vosgien de Liffol-Neufchâteau. C'est ainsi qu'il se fait repérer, puis recruter au sein du bureau d'études de l'entreprise LAVAL² de Liffol-le-Grand dès juillet 2007.



Charles PONS dans son atelier

MÉTIER À MILLE FACETTES

Aujourd'hui, son métier est bien celui d'un prototypiste en sièges. Son créneau : de la pièce unique aux réalisations pour résidences de particuliers, mais aussi une implication forte sur de gros projets, en direction notamment de l'hôtellerie de luxe.

Toujours en lien avec les donneurs d'ordre, Charles PONS travaille en partenariat très étroit avec créateurs, décorateurs et designers de l'ébauche du projet à la réalisation finale. Les projets de création sont donc travaillés dans leur globalité.

Son rôle consiste clairement à affiner les projets de création : faire coïncider les contraintes techniques avec «la ligne» définie par les designers pour la plus grande satisfaction du client. À cela s'ajoute la prise en compte de tous les composants annexes du projet, à savoir les travaux de tapisserie garnissage, sculpture, le choix des quincailleries ainsi que l'association de matériaux comme le verre et le métal. Réactivité, précision et rapidité sont les ingrédients clés du métier de prototypiste en sièges.



CDL

Contacts :

Mission Métiers d'Art INFFOLOR

06 76 35 16 81

Cdelavenne@inffolor.org

GIP "Formation Tout au long de la vie"

06 84 83 29 23

Olivier.Jacquot@ac-nancy-metz.fr

¹ Ce dispositif est mis en œuvre par le «GIP – Formation Tout au long de la vie» fédérant le réseau des GRETA et des lycées publics professionnels spécialisés dans les Métiers d'Art en Lorraine.

Unique en France, il s'adresse à des demandeurs d'emploi ayant un projet réaliste et validé d'insertion professionnelle ou de création d'activité dans le domaine des métiers d'art (métiers du bois-ameublement, de la mode, de la pierre, du métal,...). Il permet la mise en œuvre de parcours de formation individualisée dans chacun de ces domaines pour des formations d'une durée de 400 à 1 600 heures. L'ensemble de ce dispositif fait l'objet d'un suivi évaluation permanent de la Mission Régionale Métiers d'art d'INFFOLOR.

² Fondée en 1892, la société Pierre LAVAL est aujourd'hui spécialisée dans la conception et la réalisation de sièges et de mobiliers d'exception. Aujourd'hui, cet atelier s'inscrit avant tout dans une dynamique de projets et de partenariats, par le biais d'un bureau d'études performant et de savoir-faire maîtrisé au service de créateurs, décorateurs et designers ; en clair, du service sur mesure, de qualité et de très haut de gamme pour des clients prestigieux.

AUTOUR DES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES EN LORRAINE

Expérimentation, création d'outils, nouveau diplôme sont au cœur de l'actualité des formations lorraines en sanitaire et social. En témoigne ce nouveau dossier d'Objectif Formation.

AIDE MÉDICO-PSYCHOLOGIQUE : ACTION EXPÉRIMENTALE

La Direction des Formations Sanitaire et Sociale et la Direction de l'Insertion Professionnelle du Conseil Régional de Lorraine ont présenté conjointement à la Commission Permanente du 27 octobre 2007, une action expérimentale intitulée «Action médico- psychologique (AMP)» menée entre le 2 novembre 2007 et le 25 février 2008, en amont d'une seconde action intitulée «Action de professionnalisation au métier d'AMP» (du 18 mars 2008 au 26 juin 2009). Cette action de formation se distingue des autres actions de formation que conventionne le Conseil Régional de Lorraine.

- **Elle s'adresse à un public en situation de demande d'emploi fragilisé** par un passé scolaire le plus souvent chaotique qui provoque une anxiété particulière dans le rapport aux savoirs, mais aussi par une période plus ou moins longue d'inactivité intellectuelle et/ou professionnelle. Par ailleurs, ce public ne dispose que de ressources financières limitées et reste à mobilité réduite.
- **Elle s'inscrit dans une logique de parcours d'insertion professionnalisant.** À la suite d'un diagnostic de territoire où les services meusiens de l'emploi ont été mobilisés, le GRETA du Nord Meusien a initié une action expérimentale de découverte et d'insertion professionnelle avec comme premier objectif une découverte du métier d'AMP. Les responsables de structures du secteur sanitaire et social s'y sont largement associés, notamment dans l'accueil de stagiaires au sein de leurs établissements. Cette mise en relation de demandeurs d'emploi avec des employeurs meusiens potentiels et préalablement identifiés est de nature à faciliter l'accès de ce public ciblé à une formation qualifiante du Diplôme d'état d'aide médico-psychologique (DEAMP) tout en encourageant la conclusion de contrats de travail avec les établissements partenaires.

Cette action d'une durée de quatre mois pilotée par le GRETA Nord Meusien a associé au sein d'un comité de pilotage le Conseil Régional de Lorraine, le Conseil Général de Meuse et l'Institut régional du travail social (IRTS). Les professionnels présents dans le recrutement intervenant pour leur part dans des modules et participant aux évaluations en situation de stage. C'est donc dans le prolongement de cette initiative originale et la dynamique qu'elle a suscitée que l'IRTS de Lorraine, en collaboration avec le GRETA Nord Meusien, mène une action de formation expérimentale conduisant au DEAMP.

Cette action est territorialisée et mobilise d'emblée les organismes de formation, établissements publics et privés du secteur sanitaire et social, financeurs...

”

DEAMP

Depuis le décret du 02 mars 2006 et l'arrêté du 11 avril 2006, le CAFAMP est devenu DEAMP.

La formation ne se fait plus en cinq unités de formation mais sur la base de six domaines de compétences incluant à la fois un enseignement théorique et une formation pratique sous forme de stage.

L'obtention du DEAMP se fait par validation des 6 domaines de compétences conformément au référentiel de certification établi.



PROFESSION AMP

L'Aide médico-psychologique (AMP) exerce une fonction d'accompagnement et d'aide dans la vie quotidienne.

À ce titre, ce professionnel intervient auprès d'enfants, d'adolescents, d'adultes en situation de handicap (que la déficience soit physique, sensorielle, mentale, cognitive, psychique, résulte d'un poly-handicap ou d'un trouble de santé invalidant).

Il peut également intervenir auprès de personnes dont la situation nécessite une aide au développement ou au maintien de l'autonomie sur le plan physique, psychique ou social.

Le rôle de l'AMP se situe à la frontière de l'éducatif et du soin. Il prend soin des personnes par une aide de proximité permanente durant leur vie quotidienne, en les accompagnant tant dans les actes essentiels de ce quotidien que dans les activités de vie sociale et de loisirs.

L'AMP est donc la profession de l'accompagnement de la personne atteinte d'un handicap ou entrant dans la dépendance, dans le vieillissement et cela de manière croissante.

La profession d'aide médico-psychologique constitue une première qualification de la filière éducative.

Les difficultés de mobilité rencontrées par les stagiaires (demandeurs d'emploi n'ayant pas le permis de conduire ou ne disposant pas de véhicule), la question des bassins d'emploi (la demande de formation étant exprimée à partir de ces territoires) et la nécessaire mise en œuvre d'un partenariat de proximité avec les acteurs de la professionnalisation (employeurs du secteur, acteurs locaux, sites qualifiants) font que l'action est menée dans **un cadre multi partenarial expérimental**.

Vingt femmes, toutes demandeurs d'emploi du secteur meusien, âgées de 20 à 48 ans et originaires des bassins d'emploi de Verdun, Commercy et Bar-le-Duc, ont participé à la formation de découverte et d'insertion au métier d'aide médico-psychologique (2 novembre 2007 – 25 février 2008).

Quatorze ont réussi les épreuves de sélection au DEAMP. Elles sont entrées en formation le 18 mars 2008, leur sortie est prévue le 26 juin 2009.

Cette dernière formation articule deux périodes distinctes du point de vue du statut des bénéficiaires mais qui conservent impérativement une cohérence dans le déroulé pédagogique :

- **la première phase (du 18 mars 2008 au 30 novembre 2008)** vise l'acquisition de compétences professionnelles du métier d'AMP, le principe d'une alternance entre formation théorique et formation pratique au sein des sites qualifiants étant inscrit dans l'organisation pédagogique.
Au cours de cette période, l'action relève de financements publics et les bénéficiaires ont le statut de «stagiaire de la formation continue».
- **la seconde phase (du 1^{er} décembre 2008 au 26 juin 2009)** complète les compétences acquises et vise la validation du diplôme. Les établissements du secteur s'engagent à signer des contrats (professionnalisation, avenir, CAE, CDD...) avec les stagiaires leur permettant ainsi de terminer la formation et de se présenter au DEAMP. Les principaux financeurs de cette deuxième phase sont les organismes collecteurs et les employeurs. Les bénéficiaires sont en situation de travail AMP dans les établissements.



Contact :

Direction Santé Sanitaire et Social
03 87 33 62 70
formationdecentralisee@lorraine.eu

NOUVELLE MISSION POUR INFFOLOR

Inscrite dans les schémas directeurs sanitaire et social, votée les 26 et 27 octobre 2007, la mission de veille et d'information spécifique au secteur est désormais effective. Cette fonction, validée par l'exécutif du Conseil Régional, a été confiée à INFFOLOR.

• Objectifs

- Rendre accessible et lisible au plus grand nombre l'information sur les métiers, la formation et l'emploi dans le sanitaire et social.
- Animer et stabiliser dans le temps, divers espaces d'échanges et de réflexions entre les professionnels.
- Sensibiliser et accompagner les structures d'Accueil, d'Information et d'Orientation lorraines aux outils mis en œuvre par INFFOLOR.
- Articuler cette mission d'information avec la fonction d'observation de nos partenaires.
- Identifier, avec le Conseil Régional de Lorraine et les acteurs du secteur, leurs attentes en termes d'échanges et de capitalisation d'informations, d'expériences, de réflexions, ...

• Création d'un comité technique

Dans cette perspective, la mise en place d'un comité technique, représentatif des différents acteurs intervenant dans le champ du sanitaire et social, favorisera une prise en compte régulière des problématiques et des besoins liés au secteur.

En effet, le comité a pour principale vocation d'être force de propositions en termes d'informations, d'animations et d'outils à développer en direction du grand public et des professionnels : conférences, groupes de travail, partages de bonnes pratiques, présentation d'expérimentation, guides méthodologiques, outils d'information, ...

D'autre part, un groupe de travail «Emploi» s'est créé au sein du comité technique. Celui-ci centralisera et organisera, à travers un travail d'échanges et de réflexion entre les acteurs concernés, les données sur la situation de l'emploi en Lorraine dans ce secteur.

Ce croisement d'informations et de questionnements devrait également permettre au Conseil Régional d'identifier, dans une perspective plus large, des objectifs et des actions à mettre en œuvre en faveur de l'emploi dans ce secteur.

• Portail ressources "sanitaire et social"

Une des premières demandes formulées par le Conseil Régional à INFFOLOR a été la conception d'un portail internet recensant l'ensemble des ressources disponibles en Lorraine dans ce secteur.



AUTRE ATOUT DU PORTAIL

Les professionnels pourront déposer directement des informations et des documents dans une rubrique, qui leur sera réservée. Le portail invite aussi les professionnels à alimenter une bourse de stages, destinée aux stagiaires en formation.



Le portail, destiné à la fois au grand public et aux professionnels, est organisé autour de trois principales entrées «Métier», «Formation» et «Emploi», qui permettent respectivement de :

- décrire le secteur et ses sous-domaines d'activités, notamment à travers des fiches métiers, elles-mêmes reliées à l'offre de formation régionale,
- recenser de façon exhaustive les formations proposées en Lorraine dans ce domaine. L'angle choisi étant la formation tout au long de la vie, l'ensemble des actions - à la fois en formation initiale et en formation continue - seront décrites. Les informations sur les concours d'entrée seront également disponibles,
- présenter, par rapport au secteur, la situation du marché du travail et ses perspectives dans notre région. De plus, seront recensées toutes les structures travaillant en Lorraine dans ce domaine.

Enfin, les internautes pourront accéder, selon leur statut (étudiant, demandeur d'emploi, salarié, ...), à la liste des lieux d'accueil les concernant, ainsi qu'aux dispositifs et aides dont ils peuvent bénéficier.



Ce site, actuellement en cours de construction et de mise à jour, est consultable à l'adresse suivante : www.sanitairesocial-lorraine.fr

Contacts :

Christelle DROUOT - Chef de projet Sanitaire & Social
03 87 68 10 18

Nathalie GENY - Adjointe au chef de projet
03 83 54 31 31

sanitairesocial@inffolor.org

L'UNIVERSITÉ DE METZ "HORS DES MURS" : CONSTRUCTION D'UN PÔLE DE FORMATION SANITAIRE ET SOCIAL EN COLLABORATION AVEC L'IFCS ET L'IRTS

Le rapprochement des instituts de formation, spécialisés dans le domaine du sanitaire, du social et du médico social, et des Universités s'inscrit dans un mouvement de fond national qui s'explique par la transformation qui touche ces secteurs. Le passage, petit à petit, du vieil adage «tu gagneras ton pain à la sueur de ton front» à la logique «tu gagneras ce que tu auras produit et tu dépenseras ce que tu auras gagné» bouscule les repères du champ sanitaire et social et pousse les métiers de cadres à évoluer et à intégrer de plus en plus une dimension managériale. Aussi, en Lorraine, ce mouvement national de rapprochement s'est concrétisé par la mise en œuvre d'une collaboration entre l'IAE de l'Université Paul Verlaine Metz, l'Institut de formation des cadres de santé du CHU de Nancy (IFCS) et l'Institut régional du travail social (IRTS). Tôt, ces deux structures ont saisi l'intérêt d'adosser leurs formations à l'Université en proposant à leurs étudiants une double reconnaissance de leurs diplômes sur le plan universitaire dans le cadre d'un DU ou d'un Master. Fruit d'un travail de collaboration riche, deux types de formations managériales sont proposés aux étudiants cadres des Instituts IFCS et IRTS.

• DU en management des organisations sanitaires et sociales

L'IFCS du CHU de Nancy est un établissement qui forme des cadres de santé destinés à être responsables d'unités de soins en établissements hospitaliers ou à occuper des fonctions plus transversales de responsables de projets ou à devenir formateurs dans les instituts de formation. Chaque année, une cinquantaine d'étudiants sont recrutés sur concours pour intégrer l'IFCS et suivent un an de formation au management. Pour compléter cette formation et l'enrichir, l'IFCS a travaillé avec l'IAE de Metz à la construction d'un Diplôme Universitaire (niveau BAC+4) en management des organisations sanitaires et sociales. Ce DU est intégré à la formation des cadres de santé et la complète plus particulièrement sur des aspects du management autour du développement et du pilotage de projets, de la gestion des ressources humaines, du management par la valeur ou encore de la comptabilité de gestion. Il permet d'apporter un label universitaire en complément du diplôme de cadre de santé et consolide la formation des étudiants en management afin de leur laisser la possibilité, pour ceux qui le souhaitent, d'intégrer à plus ou moins long terme une formation de type Master. La première promotion sera diplômée en juillet 2008 et compte 45 étudiants.

• Master administration des entreprises

L'IRTS forme les personnels des établissements sociaux et médico-sociaux à différents niveaux. Dans le cadre du CAFDES¹, l'IRTS Lorraine a conventionné avec l'IAE de Metz pour apporter à ses stagiaires un complément de formation généraliste en management et gestion des entreprises. Les stagiaires peuvent ainsi prétendre à un diplôme de type Master en administration des entreprises à l'issue de leur parcours CAFDES. L'originalité de ce partenariat repose sur l'intégration des deux formations dans un parcours de formation cohérent qui sensibilise et forme les directeurs d'établissements sociaux aux logiques de la gestion d'entreprise et à des matières nouvelles pour eux telles que le marketing ou la stratégie d'entreprise, tout en leur apportant un label universitaire de haut niveau².



RÉSULTATS ET PERSPECTIVES ?

Le succès des dispositifs mis en place s'appuie sur une logique de «gagnant-gagnant» et repose sur le principe de la fertilisation croisée de savoirs et d'expériences. À ce jour, les collaborations dépassent le périmètre pédagogique et débouchent sur des études et des réflexions menées en commun.

En octobre prochain seront organisés deux ateliers de réflexion (voir agenda page 20) avec les professionnels de terrain sur des thématiques innovantes dans le domaine du management sanitaire et social. Elles donneront lieu à des débats qui pourront nous permettre d'enrichir nos réflexions et de faire évoluer nos dispositifs de formation.

¹ CAFDES : Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement social.

² Le master Administration des entreprises est plus communément appelé dans les pays anglo-saxons «MBA».



NOUVEAU BTS AU LYCÉE VAROQUAUX DE TOMBLAINE

AGENDA

Le 14 octobre 2008,

l'ENACT, l'IRTS de Lorraine et l'IAE de Metz organisent une journée de réflexion et de recherche sur le thème «Le management de l'action sociale : créer de la valeur dans nos organisations».

Cette journée se déroulera à l'IRTS Lorraine au Ban-Saint-Martin.

Le 21 octobre 2008,

l'IFCS du CHU de Nancy, l'Association Française d'Analyse de la valeur et l'IAE de Metz organisent dans les locaux de l'IFCS un colloque sur le thème «Entreprendre à l'hôpital : développement de projets et création de valeur».

À cette occasion, la direction générale de l'assistance publique des hôpitaux de Paris et la Mission Nationale d'Expertise et d'Audits Hospitaliers seront présentes.



Depuis toujours, les équipes dirigeantes du Lycée d'enseignement général et technologique Varoquaux de Tomblaine, situé à deux pas du stade Marcel Picot de Nancy, ont accordé la priorité aux sciences et à la technologie.

C'est sans doute ce qui explique que plus encore que l'enseignement général, les baccalauréats scientifiques et technologiques de la santé et du social, des laboratoires et de la gestion occupent une place de choix dans l'établissement. Pour autant, pas question de faire du baccalauréat une finalité.

C'est en ce sens que de nombreux BTS, parmi lesquels «Analyses de biologie médicale», «Techniques physiques pour l'industrie et le laboratoire» ou encore «Économie sociale et familiale» sont venus compléter l'offre de formation du lycée. Une offre que la direction s'emploie à perfectionner sans cesse pour enrichir toujours plus la filière scientifique.

Pour preuve, l'équipe dirigeante a obtenu du Rectorat d'ouvrir à la rentrée prochaine, et ce pour la première fois dans un établissement public de Lorraine, une formation BTS «**Services et prestations des secteurs sanitaire et social**» (SP3S), formant aux métiers de gestionnaire-conseil dans les organismes de protection sociale, d'assistant aux délégués à la tutelle ou encore de coordonnateur de secrétariats de services médicaux et d'accueil...

Ce diplôme permet d'attester des aptitudes à réaliser les missions d'exercice et de promotion des droits des publics au sein d'établissements et services sociaux, sanitaires, médico-sociaux, socio-éducatifs. Les bacheliers souhaitant se diriger vers de tels horizons professionnels ont donc postulé pour tenter de décrocher l'une des 18 places ouvertes cette année.

À noter qu'en plus du statut de formation initiale, quelques places seront ouvertes aux adultes de la formation continue. Quant aux professionnels actuellement en poste et qui ne sont pas encore diplômés, il est fort à parier qu'ils ne tarderont pas à présenter leur candidature pour préparer une validation des acquis de l'expérience.

Contact :
Francis MICHAUD - Chef des Travaux
03 83 29 28 35

LE GÉNIE CLIMATIQUE : UN SAVOIR-FAIRE AU CŒUR DE NOTRE CONFORT

L'émergence des énergies propres et renouvelables, la préoccupation permanente des économies d'énergie et la performance des équipements contribuent à l'essor du génie climatique. Autant dire que les professionnels du froid, du chauffage et de la climatisation dotés d'une formation qualifiée ont de beaux jours devant eux !

Contacts :

Fédération Lorraine du Bâtiment
www.lorraine.ffbatiment.fr

N° Vert : 0 800 800 814

PANORAMA

Le génie climatique vise à assurer la réalisation et le maintien des conditions d'ambiance des locaux (habitat individuel et collectif, bâtiments tertiaires, techniques et industriels). Ce secteur est en évolution constante. Les techniques du froid et de la climatisation font de plus en plus appel à l'automatisation, à l'électronique, aux nouveaux matériaux.

Les professionnels du génie climatique travaillent dans des entreprises du bâtiment spécialisées dans le chauffage, le conditionnement de l'air et de la ventilation des bâtiments tels que les pavillons, logements d'habitation, immeubles de bureaux, hôpitaux, locaux industriels. Ils interviennent pour l'entretien, la rénovation des installations de chauffage, de climatisation, la mise en place des chaudières, radiateurs, convecteurs, climatiseurs, ventilateurs, l'implantation des réseaux de distribution d'eau et l'équipement des régulations.

DÉBOUCHÉS ASSURÉS

Plombiers, chauffagistes ou climaticiens touchent au confort et à l'hygiène des lieux de résidence ou des lieux de travail. Plus de confort, plus d'hygiène, plus de sécurité ; voilà ce que la société veut de plus en plus. Avec ces métiers, l'emploi est donc au rendez-vous. Or, le secteur peine à recruter.

Selon le Syndicat national des entreprises du froid et du conditionnement d'air (SNEFCA), 3 500 techniciens devraient être embauchés d'ici 2010. Même écho chez les installateurs de chauffage ou d'appareils de climatisation dont l'activité est boostée par les exigences réglementaires de sécurité et de confort (conditionnement d'air réversible) dans le bâtiment.

BP, UN DIPLÔME APPRÉCIÉ

Les entreprises de génie climatique recrutent des ouvriers qualifiés à partir du niveau CAP ou BEP (CAP installateur thermique et BEP techniques des installations sanitaires et thermiques). Ces formations peuvent être complétées par une mention complémentaire maintenance en équipement thermique individuel. Les employeurs apprécient tout particulièrement les titulaires d'un BP, en l'occurrence le BP monteur dépanneur en froid et climatisation ou le BP monteur en installations de génie climatique.

Quant aux titulaires du BAC professionnel technicien en installation des systèmes énergétiques et climatiques, ils sont dans un premier temps recrutés comme ouvriers qualifiés, mais, en général, ils se voient assez rapidement confier des fonctions d'encadrement (chef d'équipe, responsable de chantier, technicien de maintenance, etc.). Les formations courtes en deux ans après le BAC (BTS ou DUT) donnent accès à des postes de techniciens supérieurs. Au-delà, il faut au minimum un BAC+5 pour exercer la fonction d'ingénieur.





ZOOM MÉTIER : LE TECHNICIEN¹

Il peut avoir différentes fonctions selon l'entreprise dans laquelle il travaille.

Dans un bureau d'études, il est chargé d'établir le schéma d'ensemble des installations de chauffage et de climatisation à réaliser. Il calcule les caractéristiques techniques des différents composants et choisit les matériels. Il encadre et coordonne le travail des dessinateurs d'études. À noter que ces diverses fonctions ont particulièrement évolué avec le développement de la Conception assistée par ordinateur (CAO). Pré-requis : BTS génie énergétique, BTS domotique, DUT génie thermique et énergie, licence pro, diplôme d'IUP.

Dans le cadre de la maintenance, le technicien assure la gestion technique d'un ou plusieurs sites équipés. En liaison avec les clients, il planifie les opérations d'entretien ou de dépannage. Il en définit les modalités, rédige les fiches de travaux et répartit les tâches entre les équipes de maintenance. Outre l'entretien au quotidien, le technicien apporte également une assistance technique lors d'interventions complexes et propose des solutions pour améliorer le rendement ou la conduite des installations. Pré-requis : BAC STI, BTS génie énergétique, DUT génie thermique et énergie.

CE



RENCONTRE AVEC JEAN BOONEN, DIRIGEANT D'UNE ENTREPRISE SPÉCIALISÉE DANS L'ÉNERGIE, LE CHAUFFAGE ET LA CLIMATISATION

En quoi consiste votre métier ?

Nous sommes des professionnels dont la mission essentielle est d'organiser le bien-être des bâtiments et par là même des individus. Concrètement, le génie climatique concerne les métiers du chauffage, de la fumisterie, de la ventilation, de la climatisation, du conditionnement de l'air et leurs activités connexes (télégestion, domotique...).

Compte tenu des évolutions techniques et environnementales, nos métiers se développent et se diversifient. En effet, les exigences réglementaires de sécurité et de confort des habitats nécessitent de mettre en place des installations faisant appel à des matériaux de plus en plus intelligents. Ainsi, la connaissance des automatismes, de l'électronique de régulation, de la télésurveillance fait désormais partie de la qualification de l'agent technique de maintenance en chauffage.

Comment voyez-vous l'avenir du secteur ?

Deux aspects seront à renforcer dans les prochaines années. D'une part, il sera nécessaire de développer les bureaux d'études et de conception dans le but d'optimiser l'énergie. L'objectif étant à la fois de satisfaire le client tout en installant les meilleures solutions d'utilisation de l'énergie. D'autre part, les installations devenant de plus en plus intelligentes, il sera souhaitable de former davantage de professionnels de la maintenance avec la double compétence : chaud et froid.

Quels conseils donneriez-vous aux jeunes qui souhaiteraient exercer vos activités ?

Contrairement à certains autres métiers du bâtiment, la pénibilité concernant notre activité est limitée. De plus, c'est plutôt valorisant de travailler dans le domaine de l'énergie et intéressant de pouvoir «toucher» à la fois à l'électronique, l'automatisation, la communication de réseaux pour des usines, immeubles d'habitation et de bureaux, maisons de retraite, grandes surfaces, entrepôts, gares, aéroports, parcs d'exposition... **Le génie climatique symbolise à la fois un secteur traditionnel et moderne** dont les activités sont largement diversifiées. Pour des jeunes à la personnalité ouverte, imaginative, autonome avec un esprit d'adaptation et d'initiative, le génie climatique est porteur d'avenir. Une recommandation cependant : il est souhaitable d'avoir un minimum de qualification (BP ou BAC PRO).

BON À SAVOIR

En Lorraine, il est possible de se former du CAP au diplôme d'ingénieur, en alternance ou filière classique

Ainsi, après le BAC STI génie énergétique (Lycée Héré de Laxou), il est possible de continuer par :

- un BTS fluide, énergies, environnement (Lycée Eiffel de Talange),
- ou un BTS domotique (Lycée Héré de Laxou),
- ou bien encore par un DUT génie thermique et énergie suivi par une licence professionnelle *génie climatique et froid industriel* (IUT de Longwy – Nancy 1).

Enfin, l'École des Mines de Nancy ou le CNAM Lorraine peuvent préparer à un diplôme d'ingénieur.

¹ Sources : CRIJ



CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE : LES DERNIÈRES ACTUALITÉS

> ARI@NE : DÉMATÉRIALISATION DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE



Dans le cadre de la dématérialisation des contrats d'apprentissage, la CRCIL a accueilli le 29 avril dernier les Directions Régionales et Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et les Chambres de Commerce et de Métiers du Grand Est. Plus de 50 personnes ont ainsi pu découvrir le nouveau système informatique Ari@ne mis en place pour le transfert des contrats d'apprentissage vers le Conseil Régional de Lorraine et les Directions du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

> JOURNÉE NATIONALE DU RÉSEAU DES POINTS A - STRASBOURG, LE 19 JUIN 2008

Le programme de ce rendez-vous annuel témoigne s'il en est besoin, de l'engagement des CCI envers les jeunes, leurs familles et les entreprises :



- organisation des nuits de l'orientation,
- mise en place de lieux ressources (Cité des Métiers, Place des Métiers, Centres d'Information et d'Orientation),
- création de modules d'information en matière d'apprentissage/alternance, de découverte de l'économie du territoire et d'entrepreneuriat.

> «UN EMPLOI D'ACCORD, MON BACHELOR D'ABORD»

Afin de mieux valoriser leur offre de formation BAC+3 et 4 dans les métiers du commerce et de la gestion, les CCI ont développé un nouveau label national, le «Bachelor Professionnel CCI», validant ainsi un titre ou un diplôme de niveau 2. En 2007, 52 cycles de formation ont été labellisés au niveau national.

Tous répondent aux critères imposés : proximité avec les entreprises, ouverture à l'international, pédagogie active et passeport pour l'emploi.



En Lorraine, pour la rentrée 2009, deux projets sont d'ores et déjà soumis à instruction : déposés par le groupe CCI Formation 54, ils devront sanctionner une 3^{ème} année d'Institut de forces de vente (IFV) pour le titre de «Manager commercial» et une 3^{ème} année de l'Ecole du commerce et de la distribution (ECD) pour le titre de «manager sédentaire».

À suivre donc dans un prochain numéro d'Objectif Formation !

Contact :

Marie-Odile VAUTRIN - CRCI Lorraine
marie.odile.vautrin@lorraine.cci.fr

> 3^{ÈMES} ASSISES RÉGIONALES DU COMMERCE EN LORRAINE



«Le commerce, quel sens aujourd'hui ? Innover, bouger, s'adapter» tel est le thème développé lors des Assises régionales du Commerce organisées par le réseau des CCI de Lorraine le 26 mai 2008 à Metz, en partenariat avec l'État, le Conseil Régional de Lorraine, et le groupe CIC Est.

Face à l'évolution constante du comportement des consommateurs, les commerçants doivent anticiper et réagir rapidement. Au cours de cette journée, deux tables rondes ont permis de dégager des solutions concrètes et de préconiser les démarches essentielles à mettre en œuvre.

Contact :

Loredana CORAVU - CRCI Lorraine
loredana.coravu@lorraine.cci.fr

ÉCHANGES AVEC LES PRESTATAIRES DE FORMATION LORRAINS

En partenariat avec INFFOLOR et l'ANPE, l'ASSÉDIC a organisé les 3 et 5 juin derniers à l'Abbaye des Prémontrés à Pont-à-Mousson et au Palais des congrès à Nancy, deux réunions d'échanges avec les prestataires de formation lorrains. Objectif : améliorer le repérage et la diffusion de l'offre de formation.

Plus d'une centaine d'organismes de formation ont répondu présents à ces invitations.

POUR L'ASSÉDIC LORRAINE, QUELLE EST LA DÉMARCHE DE RETOUR À L'EMPLOI ?

Depuis 2006, les personnes qui s'inscrivent comme demandeur d'emploi bénéficient d'une évaluation de leur distance à l'emploi au regard de leur situation spécifique. En fonction du risque de chômage prolongé, l'ANPE les positionne dans un parcours d'accompagnement adapté, avec une offre de services associée.

Chaque demandeur d'emploi bénéficie d'un suivi personnalisé, réalisé par un référent ANPE unique. C'est bien le conseiller de l'ANPE qui valide ou non le besoin en formation, au regard de l'employabilité de chaque demandeur d'emploi. Si le demandeur d'emploi à besoin d'une formation pour activer son retour à l'emploi, l'ASSÉDIC Lorraine est en mesure d'apporter une réponse en terme de financement.

Il ne s'agit pas d'acheter une formation, mais bien plus de financer le retour à l'emploi, avec des modalités adaptées aux besoins du demandeur d'emploi et de l'entreprise recruteuse. Une formation financée par l'ASSÉDIC Lorraine peut ainsi être suivie d'une professionnalisation dans le cadre d'un tutorat en entreprise ou d'un contrat de professionnalisation.

LA PERFORMANCE RETOUR À L'EMPLOI

Cette démarche se traduit par un retour à l'emploi de 48% des bénéficiaires d'une formation dans le mois qui suit la fin du stage, de 67% des bénéficiaires d'une formation dans les

trois mois qui suivent la fin du stage et de 79% dans les six mois après la fin du stage.

À noter également que le financement des formations est orienté en priorité vers les métiers en tension.

QUEL EST LE CIRCUIT DE L'OFFRE DE FORMATION ?

Un accent particulier est mis sur l'importance pour les organismes de formation de présenter leur offre de formation sur le portail OFAA (Offre de Formation ANPE ASSÉDIC), lui même alimenté directement par la base "offre" gérée par INFFOLOR. Cette présentation de l'offre est valable aussi bien pour les fonds publics que pour les fonds privés.

Actuellement, 83% de l'offre de formation financée sur fonds publics est collectée sur le site INFFOLOR et seulement 53% de cette collecte de l'offre de formation a pu être diffusée au moins un mois avant le début de la formation.

Dans le cadre d'une démarche qualité, ces chiffres prouvent bien l'importance de la saisie, sur INFFOLOR, de l'offre de la formation par les organismes.

QUEL EST LE RÔLE DE L'ORGANISME DE FORMATION ?

Une attention toute particulière doit être portée par les organismes de formation sur les Attestations d'inscription à un stage (AIS) et sur les Attestations d'entrée en stage (AES) qui doivent impérativement être complétés au démarrage du stage. Ainsi, chaque stagiaire aura «l'esprit plus libre» si son dossier est complet et il pourra se consacrer pleinement à sa formation professionnelle.

CH

SCHÉMA DE CIRCULATION DE L'INFORMATION

Organisme de formation	INFFOLOR	OFAA' ANPE/ASSÉDIC	Applicatifs informatiques GIDE/ALADIN	Agence Locale pour l'Emploi
Saisie de l'action 41SAAXXXXX	Validation de l'action 41SAAXXXXX	Référencement de l'action dans les bases 1741SAAXXXXX ↓ 41N63XXXXXXX ou 41P63XXXXXXX ou 41X63XXXXXXX ou 41C63XXXXXXX	Contrôle de cohérence des éléments "employeurs"	Saisie des Attestations d'inscription en stage (AIS) 41N63XXXXXXX 41P63XXXXXXX 41X63XXXXXXX 41C63XXXXXXX
Émet la facture			Paiement si éléments ci-dessus OK	

N : pas d'homologation, donc pas d'indemnités de transport et d'hébergement P : prioritaire : versement des indemnités de transport et d'hébergement
X : fonds privés C : formation avec versement des indemnités de transport et d'hébergement



PARTENARIAT FRANCE TÉLÉCOM ET UNIVERSITÉ PAUL VERLAINE DE METZ

Le rapprochement avec les milieux professionnels est devenu un enjeu important du développement et du rayonnement des établissements d'enseignement supérieur. C'est animé par cette ambition que l'université Paul Verlaine Metz et FRANCE TÉLÉCOM ont signé une convention de collaboration en 2006. Une première traduction de ce rapprochement s'est concrétisée par l'ouverture d'une **licence professionnelle métiers, produits et services des télécoms** en mars 2008 pour 12 salariés.

Répartie sur 16 semaines (8 en formation et 8 en stage en entreprise), cette formation a été rendue accessible à des candidats de niveau V à III, engagés dans le programme «act», anticipation et compétence par la transformation, par le biais de validations d'acquis professionnels.

La spécificité de cette session est de faire évoluer les connaissances et les compétences de personnels de FRANCE TÉLÉCOM afin de développer expertise et intégration des évolutions technologiques dans le domaine des réseaux et des services associés.

Devant l'intérêt suscité par cette formation au sein des salariés de France Télécom, cette licence professionnelle sera inscrite dès la rentrée 2008-2009 au catalogue national de formation de l'entreprise sous trois modalités :

- un cycle classique de septembre 2008 à août 2009 avec possibilité de parcours sur deux ans,
- un cycle adapté dans le cadre du programme «act» de mars à juin 2009 et accessible en validation des acquis professionnels,
- le suivi de modules spécifiques avec validation.

La preuve s'il en est de la capacité d'adaptation et de réponse aux besoins de l'entreprise de la part de l'université Paul Verlaine-Metz et de son souci de construire une offre de formation continue au service des salariés.

Contacts :

Jean-Louis VILLA - France Télécom
03 83 67 51 56
jeanlouis.villa@orange-ftgroup.com

Stéphane CREUSOT - SCFC
03 87 31 51 93
creusot@univ-metz.fr



LE CNAM EN LORRAINE SE DOTE DE NOUVEAUX OUTILS DE COMMUNICATION

Afin de répondre toujours mieux aux attentes de ses publics, le Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) en Lorraine vient de développer cinq nouveaux sites Internet. Dédiés à chacun de ses pôles d'activité – qu'ils soient régionaux ou nationaux – ils permettront aux utilisateurs de trouver, d'un simple clic, l'information dont ils ont besoin.

Outre la présentation des activités du CNAM, ils offrent des outils tels que des moteurs de recherche, des formulaires de contact et de pré-inscription aux formations et aux événements.

N'hésitez pas à vous connecter !

-> www.cnam-lorraine.fr (Conservatoire national des arts et métiers)

-> www.cne-cnam.fr (Centre national de l'entrepreneuriat)

-> www.ardan.fr (Action régionale pour le développement d'activités nouvelles)

-> www.artisanatpourentreprendre.fr (Portail des formations en partenariat avec les chambres de métiers et d'artisanat)

-> www.istna-formation.fr (Institut scientifique et technique de l'alimentation et de la nutrition)

CFA @UROPÉEN LOUIS PRIoux : LA FOAD COMME SOLUTION POUR RÉPONDRE AUX ÉVOLUTIONS DE LA DEMANDE

Depuis 2003, le Centre de formation d'apprentis (CFA) @uropéen L. Prioux de Bar-le-Duc a engagé un important travail de modernisation de sa réponse formation en intégrant les ressources numériques et la Formation ouverte et à distance (FOAD).

"Nous avons souhaité mettre en ligne nos cours pour faire face à plusieurs contraintes", explique Odile MONTLIBERT, directrice du CFA. "Dans notre fonctionnement, nous sommes confrontés à plusieurs paramètres : des entrées/sorties permanentes d'apprentis, des absences pouvant s'avérer très pénalisantes (une absence en centre entraîne une grande période sans contact), des niveaux scolaires et des profils cognitifs très hétérogènes ainsi qu'un manque de temps disponible en centre. Face à ces constats, la FOAD est apparue comme la solution adéquate car elle permet d'individualiser les réponses pédagogiques, de faciliter les mobilités, d'offrir des solutions de soutien entre des périodes de formation ou en cas d'absence et de diversifier les modalités d'accompagnement pédagogique tout en familiarisant les apprentis avec les technologies de l'information."

DES PORTABLES POUR LES APPRENTIS

Le CFA a donc décidé d'intégrer ses cours à une plate-forme offrant toutes les possibilités d'administration des parcours et de suivi des apprenants à distance. "Nous avons formé les formateurs à la plate-forme et la grande majorité a adhéré", énonce S. PIERRON, chef de projet FOAD. Aujourd'hui, un grand nombre de cours sont en ligne tant dans les matières générales que technologiques (le CFA forme aux métiers de l'hôtellerie et de bouche, de l'automobile, de la coiffure et du commerce). Le CFA utilise ce centre de ressources virtuel de plusieurs manières : dans des cours présentiels, dans des activités de soutien et de remédiation ou pour garder le contact avec les apprentis quand ils sont hors les murs du centre.

Pour utiliser ce dispositif, le CFA a consenti un gros effort d'investissement en ordinateurs portables.

S'ADAPTER À LA DEMANDE SOCIALE

On imagine aisément le temps qu'il a fallu aux équipes pédagogiques pour monter ce système. "C'est vrai, nous avons mis beaucoup de fonds propres sur le projet. Mais nous sommes allés chercher également des fonds européens et, l'an dernier, le Conseil Régional de Lorraine nous a aidés financièrement pour ce travail d'ingénierie", explique O. MONTLIBERT. Fort de son expérience, le CFA souhaite maintenant enrichir l'outil par l'intégration de séquences vidéo rendue possible grâce à l'augmentation des capacités des matériels des utilisateurs et des réseaux. Ce projet est conforme avec l'un des axes stratégiques du CFA qui est de faire évoluer son offre de formation en fonction de la nature actuelle et à venir de la demande. "Mon souhait pour demain est que nos apprenants, jeunes ou adultes¹, puissent être en lien avec le CFA en se formant d'où qu'ils soient, au bon moment et selon une progression adaptée à leurs besoins". Une première sera tentée cette année : deux jeunes Polonais ayant préparé leur BEP à distance se présenteront à l'examen ! "Je pense que les modalités de formation exclusivement présentielles ne conviennent plus trop à la demande sociale. Maintenant, les apprenants souhaitent un service différent, plus souple qui leur apporte la juste réponse à leurs besoins. En ce sens, je crois beaucoup à la formation hors les murs avec des regroupements", conclut O. MONTLIBERT.

Reste maintenant à faire évoluer le cadre réglementaire car, pour l'apprentissage, celui-ci réduit les possibilités de formation à distance. En effet, une durée minimale de formation (400 h/an en moyenne) doit se dérouler au sein du Centre. Gageons que dans ce cas comme dans d'autres, le législateur saura changer les textes pour s'adapter aux usages et possibilités offertes par le numérique.

Pour en savoir plus sur la FOAD et l'apprentissage :

- <http://foad.inffolor.org> "Rubrique Documents -> Aspects Juridiques -> FOAD et Alternance"
- <http://www.fffod.org/fr/doc/JournEtude/CR010207.pdf> (compte-rendu de l'après-midi d'étude du FFFOD "TIC, FOAD et Alternance" du 1^{er} février 2007)

EJ - OM

Contacts :

CFA Louis Prioux - 03 29 79 47 13
<http://www.cfa-bar-le-duc.com/>

¹ Le CFA forme également des adultes (demandeurs d'emploi ou salariés) au titre de la formation continue.



”

LES GRETA DE LORRAINE EXPLIQUENT LA FORMATION OUVERTE À DISTANCE (FOAD)

Pour poursuivre le travail engagé par la DRTEFP sur le développement de la FOAD dans les Ateliers pédagogiques personnalisés (APP) et pour mettre davantage l'accent sur l'importance des technologies de l'information et de la communication, le réseau des GRETA, à travers son pôle académique, a souhaité impulser une nouvelle action de promotion de la FOAD. Pour cela, trois CD-Roms sont en cours de préparation, tous ayant pour finalité de rendre accessible à un plus grand nombre le concept de FOAD.



Le premier CD-Rom aura une portée générale et s'adressera à tout public (stagiaire, entreprise, OPCA et autres prescripteurs de formation) ; le but étant d'accompagner les premiers pas en matière de FOAD. Cinq rubriques composeront ce premier outil : présentation générale, exemples concrets (à travers des témoignages), outils de prises en main, lexique et trousse à outils techniques. Il sera présenté en septembre 2008.

Le second CD-Rom est destiné aux formateurs susceptibles de mettre en place une action de FOAD. L'objectif étant de leur fournir les éléments dont ils pourront avoir besoin en situation : dossier d'ingénierie pédagogique (trame, progression, parcours, scénarios, tutorat, accompagnement), questionnaire de positionnement stagiaire, feuilles d'émargement, bibliothèques thématiques...

Enfin, **les conseillers en formation seront destinataires du dernier CD-Rom**, qui leur proposera une boîte à outils spécifique, à la manière d'un argumentaire de promotion et de vente. Ils auront donc à disposition toutes les informations relatives au montage d'une action et à la réglementation en vigueur... Ces deux outils seront quant à eux disponibles au début de l'année 2009.

Contact :

Hélène CABUT - DAFCO/GIP
03 83 55 65 55

”

DIAGNOSTIQUEUR IMMOBILIER : UN MÉTIER RYTHMÉ PAR L'ÉVOLUTION DES RÉGLEMENTATIONS

La profession des diagnostiqueurs immobiliers est relativement jeune, puisqu'elle est née il y a un peu plus de 10 ans. Elle s'est développée au rythme des nouvelles réglementations imposant au vendeur, dans un souci de protection de la santé et de sécurité de l'acquéreur et des biens, d'annexer à la promesse de vente les diagnostics amiante, plomb puis termites.

Petit changement de cap en novembre 2006 avec cette fois-ci, la mise en avant d'un objectif environnemental : le diagnostic de performance énergétique du logement (DPE) exigé lors de chaque transaction de vente. Puis, l'exigence de sécurité est à nouveau à l'ordre du jour avec l'obligation d'un diagnostic de l'installation de gaz en novembre 2007 et, normalement, la mise en place au 1^{er} janvier 2009, du diagnostic de l'installation d'électricité.

La profession de diagnostiqueur immobilier évolue au fil des nouvelles réglementations : elle nécessite de la part des diagnostiqueurs de plus en plus de connaissances dans le secteur du bâtiment et également une maîtrise de la législation dans le secteur de l'immobilier.

La profession se complexifiant et la demande en formation pour cette profession étant importante, **le Conseil Régional de Lorraine financera pour la première fois de façon collective une action de formation de diagnostiqueur immobilier**. Cette action sera mise en place par le GRETA de Moselle Nord et se déroulera à Thionville du 25/09/08 au 03/04/09.

Cette action de formation permettra à dix demandeurs d'emploi de passer six certifications (Certificats de compétences Amiante, Plomb, Gaz, DPE, Termites, Électricité).

L'ACCOMPAGNEMENT, COMME LA FORMATION : UN ATOUT FACE À UNE RUPTURE PROFESSIONNELLE



Tous les mercredis matin, l'association Actions Senior de Nancy-Ludres permet à des cadres d'entreprises expérimentés, en cours de repositionnement de leurs activités, de partager leurs expériences et d'échanger sur leur parcours, suite à la perte de leur travail, et de contribuer ensemble à dynamiser les projets de chacun. Mode d'emploi et témoignages.

Ce regroupement hebdomadaire a plusieurs objectifs. Avant tout, il permet de ne plus être seul dans les moments difficiles liés à une situation, porteuse de doutes, chargée de stress et souvent pleine de ressentiments envers le discours ambiant en faveur des seniors. Cette phase de soutien moral est déterminante au départ pour beaucoup de nouveaux membres. Puis, il incite ces cadres à se redynamiser en mettant en commun leurs réseaux, leurs réflexions sur leurs projets et perspectives, tout en s'informant mutuellement des évolutions du marché.

Dans le même temps, ils veulent rester actifs pendant cette phase de transition. Pour cela, ils mettent leurs compétences au service des PME du Grand Est, dans la plupart des grandes fonctions de l'entreprise. Ils constituent ainsi une ressource précieuse et immédiatement opérationnelle pour des situations particulières (absence d'un cadre, besoin d'une expertise spécifique, projet particulier...), sans contrainte juridique et administrative pour le chef d'entreprise, grâce au portage salarial réalisé par Actions Senior (AS).

TÉMOIGNAGES DE CADRES

- **Jean-Paul D. est licencié à l'âge de 53 ans.** Pendant cinq ans, il participe activement à la vie d'AS, tout en conservant le contact avec le monde de l'entreprise sous forme de missions ponctuelles. En juillet 2007, il est recruté en CDI, à 58 ans, au poste de DAF par une filiale d'un groupe multinational.
- **Sylvie M., 55 ans, rejoint AS en octobre 2007.** Suite à la perte de son emploi de directeur clientèle dans le commerce de luxe, elle est porteuse d'un projet de conseil en relookage qu'elle présente et mure avec l'équipe d'AS. En parallèle, elle poursuit ses recherches et obtient un CDD pour remplacer l'absence momentanée du directeur achats et logistique du site nancéen d'un groupe international.
- **J-François S., 43 ans, vient de perdre son poste de directeur des opérations d'une PME quand il rejoint AS en mai 2007.** Après réflexion, il envisage une reprise d'entreprise. Pendant plusieurs mois, il mène et présente régulièrement aux membres d'AS ses recherches et démarches visant à concrétiser ce projet. Celles-ci ont abouti et il est depuis avril 2008 à la tête d'une entreprise de 18 personnes.

En 2007, cinq membres d'Actions Senior ont signé un CDI, quatre ont créé ou repris une entreprise et six ont effectué des missions ponctuelles en portage salarial.

HLG



LES CHEFS D'ENTREPRISE APPRÉCIENT !

RP, PDG d'une PME indépendante de 200 salariés dans l'industrie alimentaire

Il y a trois ans, j'étudiais différents dossiers d'entreprises à reprendre. Pour m'y aider, j'ai fait appel à des conseils indépendants et, **pour l'audit social**, à un membre d'Actions Senior. L'étude qu'il a réalisée m'a permis de disposer d'un état des lieux sur le climat social et sur les statuts individuels et collectifs des collaborateurs des entreprises approchées. Aujourd'hui aux commandes de la société que j'ai finalement acquise, je prévois de faire à nouveau appel à ce membre d'Actions Senior pour une aide ponctuelle sur des sujets RH.

GF, directeur régional d'un groupe du secteur public

Nous avons à **conduire un projet à fort enjeu** pour l'exercice de notre métier. Personne dans l'entreprise n'avait le recul ni la légitimité pour entraîner les équipes dans cette démarche de créativité et de changement. J'ai fait appel à un adhérent d'Actions Senior qui a animé les réunions du comité de direction. Le Codir, après avoir travaillé sur les valeurs de l'entreprise et les enjeux du projet, a décidé de constituer des groupes de travail sur trois sites. Le consultant d'Actions Senior a conduit les travaux de ces groupes jusqu'à ce que leurs productions soient suffisamment structurées pour être prises en main par les cadres de l'entreprise.

Contact :

Actions Senior
06 37 72 77 69
www.actionsenior.com
contact@actionssenior.com

DERNIÈRES ACQUISITIONS

Tous ces ouvrages peuvent être empruntés
au centre de ressources INFFOLOR.
Contact : Claire WAGNER - 03 87 68 10 16
Cwagner@inffolor.org

Regards sur le travail en question

Cet ouvrage retrace deux années consacrées au thème du travail à travers des conférences et des ateliers. L'objectif du CREFOR et de ses partenaires était d'aider les professionnels à mieux se positionner et de faire évoluer leurs pratiques. Les principaux thèmes abordés sont les repères historiques et culturels du travail, les conditions de travail, le plaisir et la souffrance au travail, la place des femmes, des étrangers face au travail, la précarité de l'emploi, de l'insertion, les inemployables, le rapport au travail. L'ouvrage contient 11 textes de conférences enrichis des débats et des réactions des participants ; 18 textes issus de revues, d'ouvrages qui apportent un éclairage différent des propos du conférencier ; un texte produit par trois ateliers d'analyse de pratiques ; des extraits des productions d'ateliers d'écriture et enfin des bibliographies.

Annick HUSSON, Anne-Marie ALLARD - Éditions Qui plus est, 2008



Formations ouvertes : pratiques de formateurs

Dans une première partie, l'ouvrage présente six situations-problèmes où se pose la question de la mise en place de formations ouvertes, dans des contextes différents. Chaque situation-problème est décrite de manière identique, en abordant successivement une présentation du contexte, une explication de la problématique, une proposition de traitement et une prise de recul apportée par un expert. Les éléments de réponse apportés par les acteurs du centre de formation concerné permettent au lecteur d'élaborer sa propre analyse et de la confronter aux traitements apportés par les auteurs-formateurs sur le terrain.

Dans une seconde partie, un ensemble de fiches issues du Catalogue national de l'environnement des FOAD présente les méthodes, les formations, les outils et les services qui ont permis de résoudre les différentes situations évoquées. Chaque fiche établit le lien avec le référentiel des bonnes pratiques en FOAD. Ces fiches permettent au lecteur de construire ses propres hypothèses de réponses.

Collectif d'auteurs - Éditions Educagri, 2008

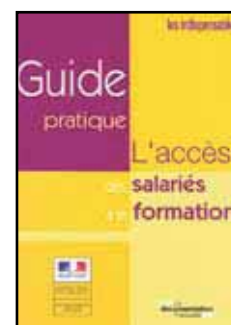


Guide pratique : l'accès des salariés à la formation

Dans le cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut être amené à entreprendre une formation, soit de sa propre initiative, soit à la demande de son employeur. Dans le premier cas, en fonction de son projet et de sa situation, le salarié pourra utiliser l'un ou l'autre des droits que lui reconnaît la loi : Droit individuel à la formation (DIF), Congé individuel de formation (CIF), formation du conseiller du salarié... ; dans le second cas, le salarié se formera dans le cadre du plan de formation élaboré par l'employeur.

Proposé par le Ministère du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité, cet ouvrage vise à offrir aux salariés et à leurs représentants, tout comme aux employeurs, une vue d'ensemble des moyens et dispositifs d'accès des salariés à la formation. Pour chacun de ces dispositifs, sont détaillés les conditions à remplir, la procédure à suivre, les modalités de prise en charge du coût de la formation, le statut du salarié pendant la formation, ...

Ministère du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité - Éditions La Documentation Française, 2008



Guide pratique : l'emploi des personnes handicapées

De la reconnaissance du statut de travailleur handicapé aux modalités d'emploi en milieu ordinaire du travail, des conditions d'accès et d'emploi dans la fonction publique au droit à la formation, des aides personnelles à la protection sociale... , ce guide fournit à ses lecteurs (personnes handicapées et leur famille, employeurs, responsables d'établissements d'aide par le travail, travailleurs sociaux, ...) une présentation détaillée de tous les dispositifs en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Adresses utiles d'associations, d'institutions ou de sites internet, références précises aux textes de loi et index complètent ce guide afin d'offrir au lecteur l'accès le plus facile à l'information dont il a besoin.

Ministère du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité - Éditions La Documentation Française, 2008



ARDAN : UNE IDÉE LORRAINE QUI FÊTE SES 20 ANS

Depuis 20 ans, grâce à un dispositif original de formation, ARDAN insufflé aux dirigeants d'entreprise une dynamique de développement qui a force d'exemple.

ARDAN – Action Régionale pour le Développement d'Activités Nouvelles – est née en Lorraine en 1988, à l'initiative de l'État et du Conseil Régional de Lorraine, avec l'appui de l'Union Européenne. Aujourd'hui mis en œuvre par le Centre national de l'entrepreneuriat, centre spécialisé du CNAM, ARDAN est un dispositif de formation professionnelle continue dont les programmes d'intervention visent trois objectifs.



Un objectif économique : faire émerger puis concrétiser des projets d'activités nouvelles dans les TPE et les PME-PMI : conquête d'un marché, innovation et/ou gestion produit ou process, diversification, et aussi création ou transmission de l'entreprise...

Un objectif compétences : maîtriser, dans l'action, les savoirs nécessaires à la conduite et au management d'un projet structurant dans une petite entreprise.

Un objectif emploi : permettre à des personnes en recherche d'emploi "développeurs de ces projets" d'intégrer ces entreprises et ainsi de structurer un encadrement cohérent.

Au total, depuis 1988, le dispositif ARDAN a permis d'accompagner près de 4 000 projets en Lorraine. Le dispositif s'est également développé dans toute la France avec l'implantation d'antennes dans le Nord-Pas de Calais, en Provence-Alpes-Côte-d'Azur, Rhône-Alpes, Centre, Haute-Normandie, à Mayotte ou encore en Midi-Pyrénées.

Contact :

Philippe Blondelet
pblondelet@cne-cnam.fr
03 83 85 49 00

Bulletin Abonnement

Retournez ce coupon complété
à l'adresse suivante :

INFFOLOR
Carif Lorraine
11, place de Paris
54500 Vandœuvre

Objectif Formation en Lorraine est disponible gratuitement sur abonnement

Je souhaite m'abonner à Objectif Formation.

Nom :
Prénom :
Entreprise :
Adresse :
.....
Email :

Pour tout renseignement,
téléphonez à INFFOLOR au 03 83 54 13 00



lorraine
conseil régional présente :

le village de la formation, des métiers et de l'emploi

les 25 et 26 octobre 2008 - Parc des Expositions de Nancy

ENTRÉE GRATUITE



Tous les métiers
à portée de main
de 9h à 18h :

- > offres d'emploi
- > démonstrations de métiers



lorraine
conseil régional

www.reussirenlorraine.com